

2023年12月13日

「働き方に関するアンケート調査」を実施！ 明治安田総合研究所が働き方や転職、リスキングについて大調査！

株式会社明治安田総合研究所（社長 神田 智尚）は、「働き方に関するアンケート調査」を実施しました。（この他にも、関連する最新レポートを当社ホームページに掲載しておりますので、是非ご覧ください。）

今回のアンケート調査に関する主要ポイントは以下のとおりです。

主要ポイント

I. 仕事観について（詳細はP6～）

◆仕事に対する満足度・ワークライフバランス

- ・ 現在の仕事に満足している人は全体の約6割！男女別では、女性の方が満足度が高い
- ・ ワークライフバランスが取れていると回答した人は全体の約7割

◆仕事を選ぶうえで重視すること

- ・ 仕事を選ぶうえで重視することは、「収入」が最多で、次いで「仕事内容」、「やりがい」が続く結果に。「やりがい」は、男性では4割以上の回答となっている一方、女性は3割未満にとどまっており、女性は「勤務時間」や「勤務地」など勤務形態をより重視
- ・ 20代～40代の女性は「子育てや介護等との両立のしやすさ」の回答割合が男性より高く、子育てや介護等のために、やむを得ず勤務時間などを調整している可能性も

◆目指したい年収

- ・ 現実的に目指したい年収は、年収500万円以上を希望した人が全体の約4割！男女別に見ると、男性は年収1,000万円以上を望むとの回答が約2割で最も多い一方、女性は100万円以上200万円未満が最も多く、男性と女性で実現したい年収に大きな差

エコノミスト 前田和孝が
「仕事を選ぶうえで重視すること」・「目指したい年収」について分析！

◆働き方の志向

- ・ 昇進したい気持ちは、どの年代も男性が女性を10pt以上上回る
- ・ FIREしたいとの回答は全体の約3割！
なかでも、男性30代では4割以上でFIREしたい志向があり、他の年代よりも高い

ご照会先

(株)明治安田総合研究所
経済調査部
木村、前田、吉川

本調査内容の引用・転載をご希望の場合は、下記までご連絡
いただきますよう、お願いいたします。

電話▶03-6261-7947 FAX▶03-3511-3200

Eメール▶sa2-kimura@myri.co.jp

ホームページ▶<https://www.myri.co.jp/>

- 定年後も働くことを希望する人は約 4 割！仕事の満足度が高い人やワークライフバランスが取れている人の方が定年後も働くと回答する傾向に
- シルバー人材の雇用確保に向けた法整備は進んでいるものの、シルバー人材の就労を促進するためには、働く人が定年を迎える前から、仕事に対する満足度が高まっていることや、快適なワークライフバランスが維持されているということも重要

エコノミスト 木村彩月が「定年後の働き方」について分析！

- 20 代と 30 代の約半分がテレワークを希望しているものの、実施できている人は約 3 割！特に、Z 世代を中心に、タイパを重視する考えが広がるなか、人材確保には柔軟な働き方を可能とする社内制度づくりと積極的な DX 投資も肝要に
- キャリアアップのための取組みをしている人ほどテレワークを希望。テレワーク環境の整備は生産性の高い人材を引き付ける手段に

エコノミスト 吉川裕也が「テレワーク」について分析！

II. 年収の壁について（詳細は P18～）

◆年収の壁を意識した就業調整を行なっているか

- パート・アルバイトで働く人のうち、年収の壁を意識して就業調整を行なっている人は約 5 割！
- 所謂「年収 106 万円の壁」を意識して就業調整を行なうことで、将来もらえる年金額が増加しないことや、傷病手当金・出産手当金等の受け取りができないことを知っている人は約 6 割！パート・アルバイトの人は、給付が手厚くなるメリットより、手取り収入が目減りすることを敬遠

エコノミスト 前田和孝が「年収の壁」について分析！

III. 転職について（詳細は P20～）

◆転職へのイメージ

- 転職に対するイメージをたずねると、男性は年収を、女性はチャンスの拡がりをおげる傾向に。20～30 代中心に前向きな回答が目立つ

◆転職意向

- 転職希望者が転職できないと思う理由では「スキル面での不安」が 36.1%で首位。雇用の流動性が低い要因は求職者側のスキル不足と求人側のアピール不足。政府による積極的なリスキリング支援と企業側の思い切った賃金オファーで雇用のミスマッチ解消へ

エコノミスト 吉川裕也が「転職」について分析！

IV. スキルアップ等に向けた取組み（詳細はP25～）

◆スキルアップ・自己啓発の取組み

- スキルアップや自己啓発に取り組んでいる人は約 2 割と少数派
- スキルアップ等に取り組めていない理由として、費用や時間の問題を理由に挙げる人が多い一方、「新たなスキルは必要ない」という回答が少数にとどまっていることから、スキルアップに向けた自己研鑽が必要であるとの認識はあるものの、費用負担や時間の捻出に難しさを感じている人が多いことを示唆

◆リスキリング・アップスキリングなどが広がるために必要なこと

- 今後リスキリングなどの学び直しが広がるために必要なこととしては、スキルアップのための費用助成や給与への反映を求める声も多い

エコノミスト 木村彩月が「学び直し」について分析！

< 調査の概要 >

- (1) 調査名： 「働き方に関するアンケート調査」
- (2) 調査対象： 20歳以上69歳以下の男女1,800人
※職業が「会社員（正社員）」、「会社員（契約社員）」、「会社員（派遣社員）」、「パート・アルバイト」、「公務員」と回答した人
※回答次第で調査対象者が変動するため、回答者数は設問によって同一ではありません
- (3) 調査エリア： 全国
- (4) 調査時期： 2023年10月27日（金）～10月29日（日）
- (5) 調査方法： WEBアンケート調査
- (6) 回答者の内訳：

(単位：人)

	20代	30代	40代	50代	60代	計
男性	180	180	180	180	180	900
女性	180	180	180	180	180	900
計	360	360	360	360	360	1800

※掲載している図表等の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合があります。

< 目 次 >

I. 仕事観について

1. 仕事に対する満足度	6 ページ
2. ワークライフバランス.....	7 ページ
3. 仕事を選ぶうえで重視すること.....	7 ページ
4. 目指したい年収	8 ページ
5. 働き方の志向.....	10 ページ
(1) 昇進したいか.....	10 ページ
(2) 一社で長く働きたいか.....	10 ページ
(3) FIRE したいか	11 ページ
(4) 定年後の働き方	11 ページ
(5) メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用.....	13 ページ
(6) テレワークについて	14 ページ

II. 年収の壁について

1. 年収の壁を意識して就業調整を行なっているか.....	18 ページ
-------------------------------	--------

III. 転職について

1. 転職へのイメージ.....	20 ページ
2. 転職意向.....	21 ページ

IV. スキルアップ等に向けた取組み

1. スキルアップ・自己啓発の取組み.....	25 ページ
2. リスキリング・アップスキリングなどが広がるために必要なこと.....	27 ページ

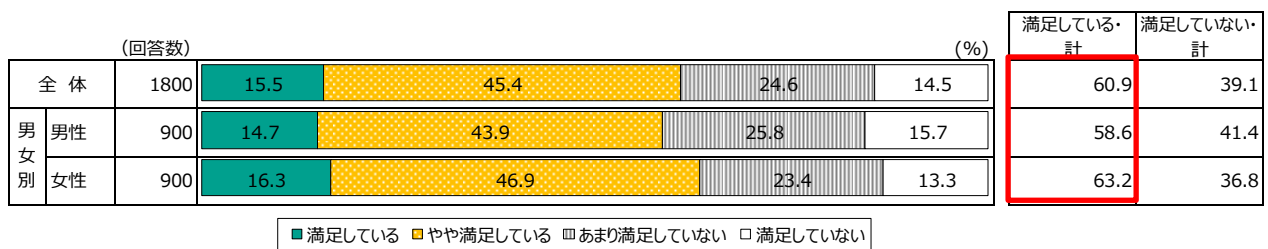
I. 仕事観について

- ◆ 現在の仕事について満足している人は全体の約 6 割
- ◆ 普段の仕事でワークライフバランスが取れている人は 6 割以上
- ◆ 仕事を選ぶうえで重視することをたずねた質問では、「収入」が最多！次いで「仕事内容」、「やりがい」が続く。男女別に見ると、男性がやりがいをより重視する一方、女性は働く場所や時間を重視している様子
- ◆ 現実的に目指したい年収は、年収 500 万円以上を希望した人が全体の約 4 割！会社員（正社員）では、年収 500 万円以上を望んでいる男性が 68.4%いる一方、女性は 44.5%と、男性と女性で実現したい年収に開きが
- ◆ 昇進したい気持ちは、どの世代でも男性が女性を 10pt 以上上回る
- ◆ FIRE したいと回答した人は約 3 割！なかでも、男性 30 代では 4 割以上の方が FIRE したい気持ちがある様子
- ◆ 定年後も働くことを希望する人は約 4 割！仕事に対する満足が高い人や、ワークライフバランスが取れている人の方が、定年後も働くことを希望する傾向
- ◆ メンバーシップ型雇用を希望する人は、「自分の適性が分からないから」を理由に挙げる人が最多。ジョブ型雇用を希望する人の理由としては、「1つの仕事を長く続けたいから」が最多
- ◆ 20 代・30 代の約 5 割がテレワークを希望しているなかで、実施できている人は約 3 割！スキルアップのための取組みをしている人ほどテレワークを希望する傾向に。40 代以降になると希望割合が減少していく傾向
- ◆ テレワークのメリットをたずねると、「通勤時間がなくなった」が 1 位、「ワークライフバランスが改善された」が 2 位

1. 仕事に対する満足度

・現在の仕事について「満足している・計」と回答した人は 60.9%と、約 6 割の人が満足しているという結果でした。男女別に見ると、女性の方が満足度が高くなっています。（[図表 1▶](#)）

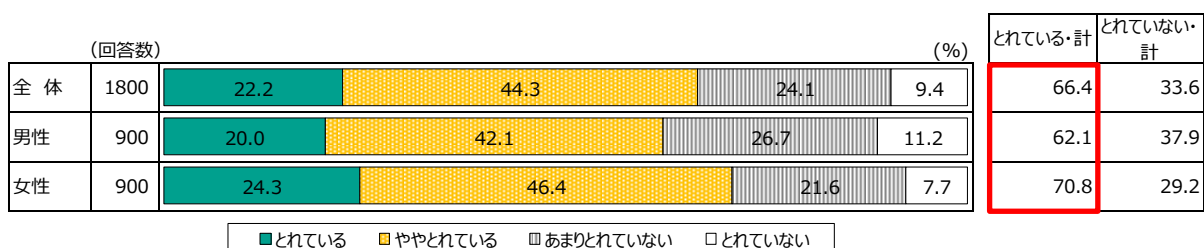
(図表 1) 現在の仕事に満足しているか (単一回答)



2. ワークライフバランス

- ・ 普段の仕事でワークライフバランスが取れているかどうかたずねた質問では、「取れている・計」が6割以上となりました。男女別に見ると、「とれている・計」の割合は女性の方が高く、7割を超えています。(図表 2▶)

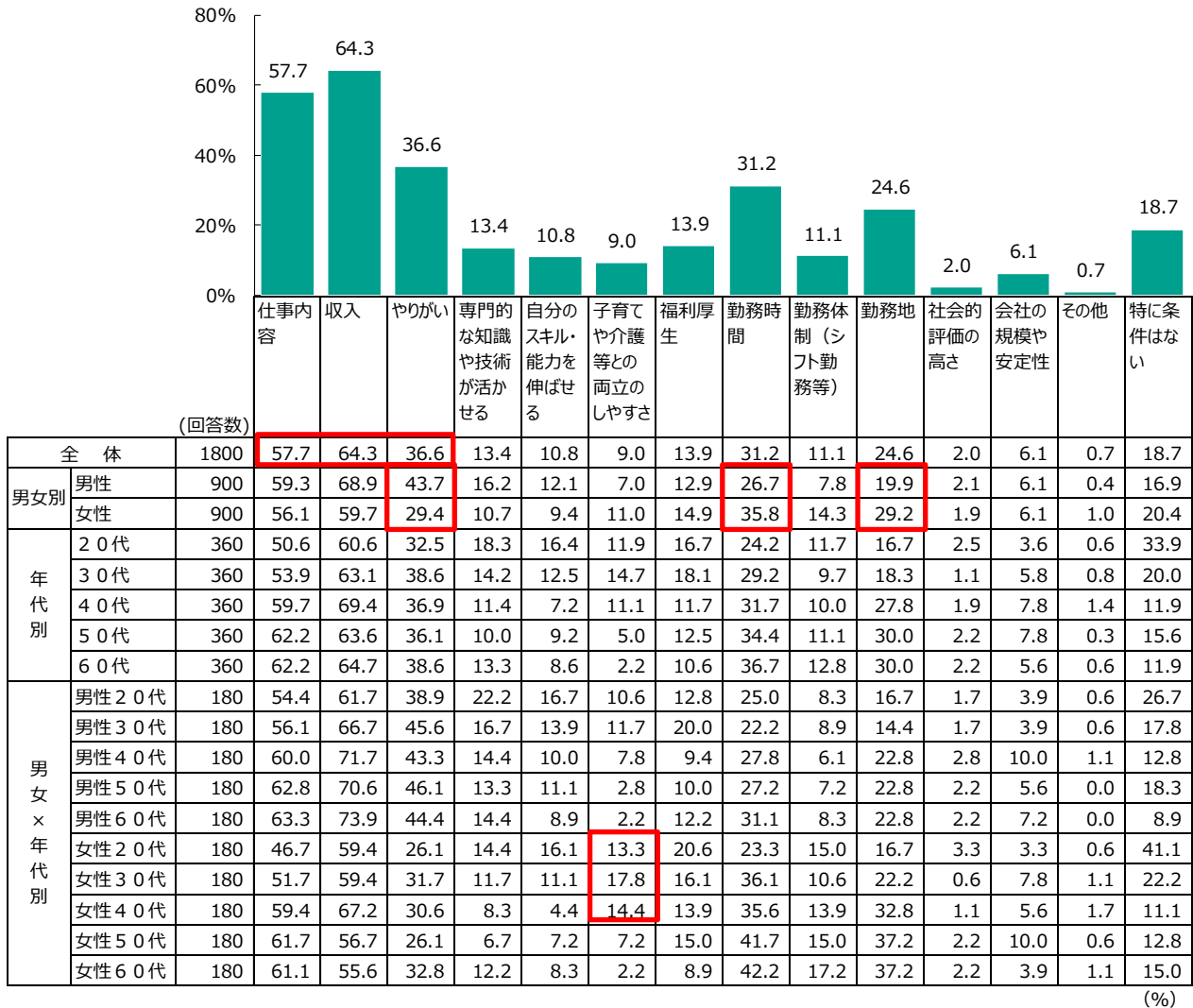
(図表 2) ワークライフバランスがとれているか (単一回答)



3. 仕事を選ぶうえで重視すること

- ・ 仕事を選ぶうえで重視することをたずねると、「収入」(64.3%) が最も多く、次いで「仕事内容」(57.7%)、「やりがい」(36.6%) が続きます。男女別に見ると、「やりがい」は男性では4割以上の回答となっている一方、女性は3割未満にとどまっています。そうしたなか、女性は「勤務時間」(35.8%)、「勤務地」(29.2%) の回答割合が男性に比べそれぞれ 10pt 程度高くなっており、やりがいよりも、勤務形態をより重視しているようです。(図表 3▶)
- ・ 男女別かつ年代別で確認すると、女性 20 代～女性 40 代では、「子育てや介護等との両立のしやすさ」の回答割合が高くなっています。

(図表 3) 仕事を選ぶうえで重視すること (上位3つまで)

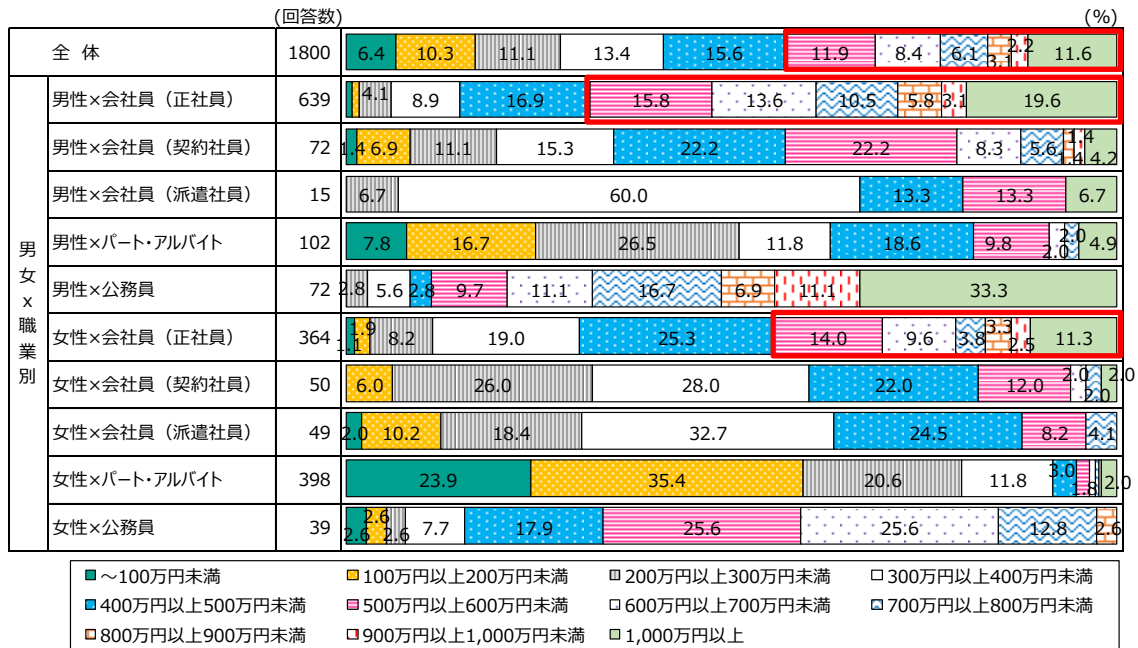


4. 目指したい年収

・現実的に目指したい年収についてたずねると、年収 500 万円以上を希望した人が全体の約 4 割でした。男女別かつ職業別の内訳を見ると、会社員（正社員）では、年収 500 万円以上を望んでいる男性が 68.4%いる一方、女性は 44.5%と、男性と女性で実現したい年収に開きがありました。

(図表 4 ▶)

(図表 4) 目指したい年収 (単一回答)



エコノミスト 前田和孝が

「目指したい年収」・「仕事を選ぶうえで重視すること」について分析！

仕事を選ぶうえで重視することをたずねると、「収入」(64.3%)が最も多く、次いで「仕事内容」、「やりがい」となりました。ただ、男女別に見ると、男性では「やりがい」、女性では「勤務時間」、「勤務地」の回答割合が相対的に高くなっています。女性の方がワークライフバランスをより重視する傾向があるとも言えるかもしれませんが、20代~40代の女性で、「子育てや介護等との両立のしやすさ」の回答割合が男性より高くなっていることなどを踏まえると、子育てや介護等のために、勤務時間などを調整しながら働いている可能性も示唆されます。



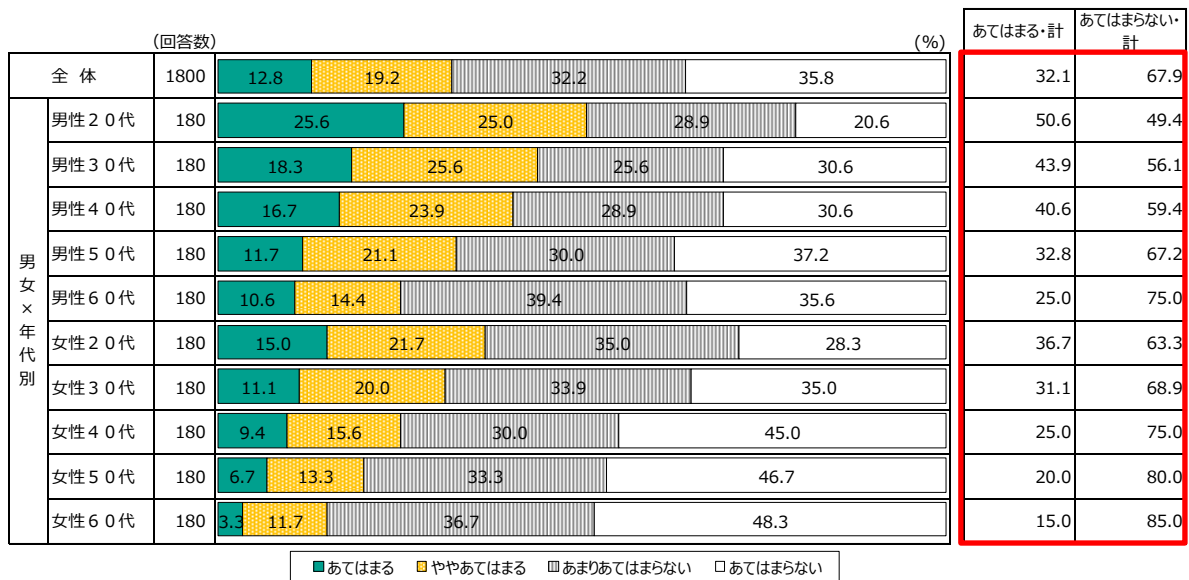
また、現実的に目指したい年収については、男性の方が女性より高い傾向が見られます。国税庁の「令和4年民間給与実態統計調査」で平均給与を見ると、男性が563万円/年、女性が314万円/年と約1.8倍の差があり、長期にわたって育休・産休を取得することによるキャリアアップ・収入機会喪失の影響が、目指したい年収の結果にも反映されている可能性があります。企業による子育てと仕事の両立支援制度の整備は進んでいますが、男女間の育児休暇取得率や子どもの看護休暇取得率にはいまだに差があります。育児休暇や看護休暇だけでなく、短時間勤務制度の活用等により男性の育児参加を進めることで、女性の子育て負担を引き下げることも重要となりそうです。

5. 働き方の志向

(1) 昇進したいか

- 昇進したいかどうかをたずねたところ、「あてはまる・計」が 32.1%、「あてはまらない・計」が 67.9%と、全体の 2/3 以上の方が昇進したくないと考えているようです。また、男性と女性では、どの年代も昇進したいという気持ちに 10pt 以上差がありました。女性は出産などのライフイベントを考慮し、昇進に対して慎重に考えているのかもしれませんが。(図表 5 ▶)

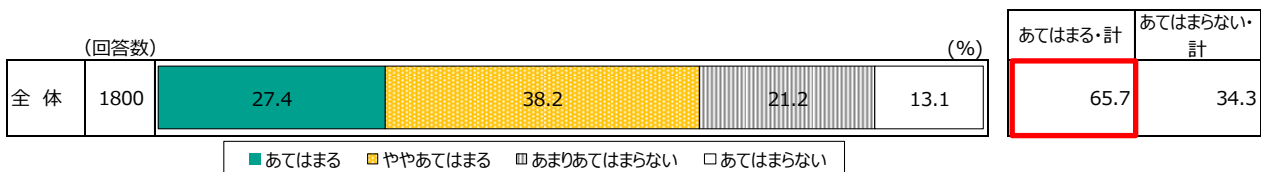
(図表 5) 昇進したいか (単一回答)



(2) 一社で長く働きたいか

- 一社で長く働きたいかどうかをたずねると、「あてはまる・計」が 65.7%と、一社で長く働き、キャリアを形成していきたいと考えている人の方が多いようです。(図表 6 ▶)

(図表 6) 一社で長く働きたいか (単一回答)

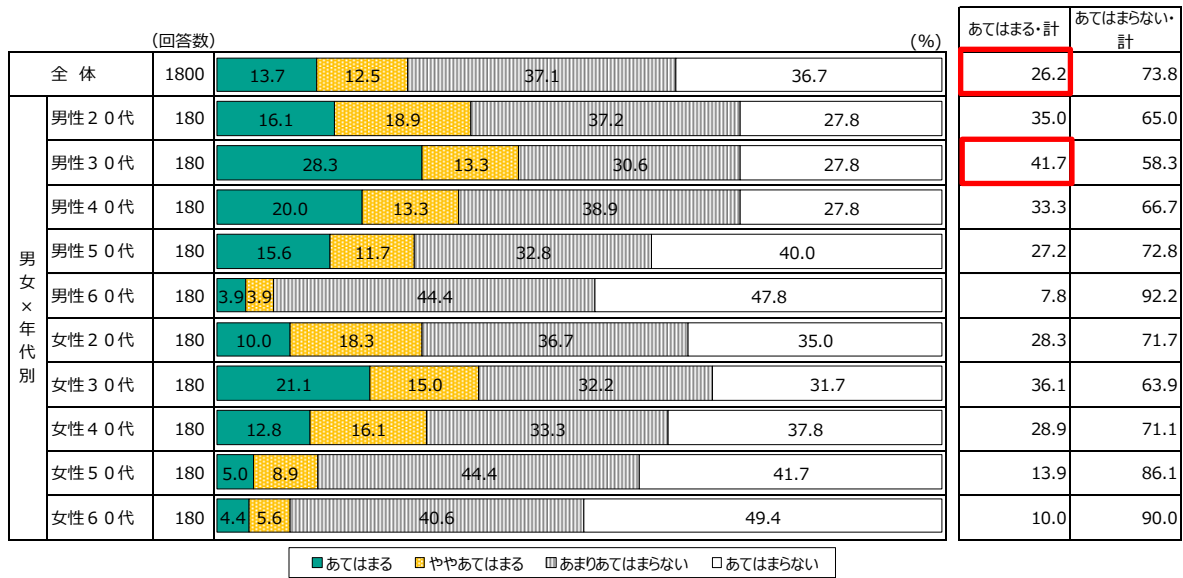


(3) FIRE したいか

- ・ FIRE したいかどうかをたずねると、「あてはまる・計」は 26.2% でした。男性 30 代では、4 割以上の方が FIRE したい気持ちがあるようです。(図表 7▶)

※FIRE とは一般的に、若いうちから資産形成をして、早期退職することを指します。

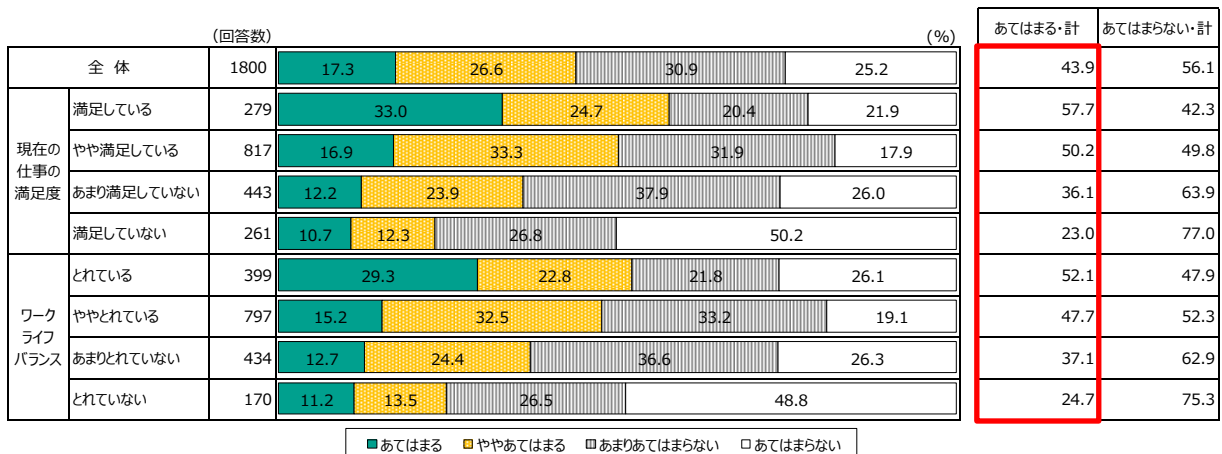
(図表 7) FIRE したいか (単一回答)



(4) 定年後の働き方

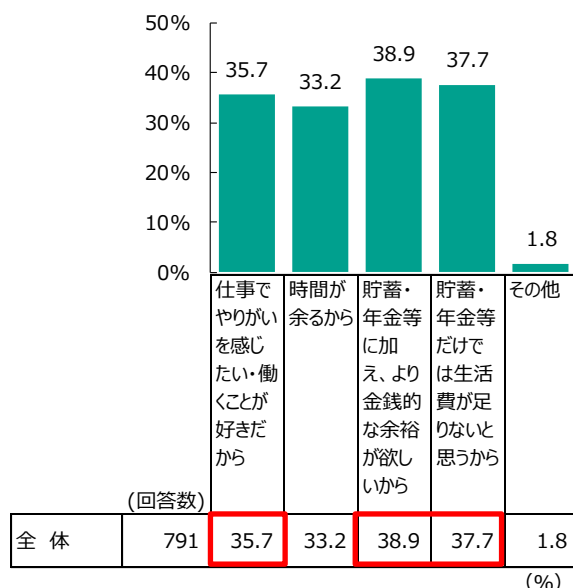
- ・ 定年後も働くことを希望するかをたずねたところ、「あてはまる・計」が 43.9% でした (※すでに定年を迎えている人は、定年前の考えを回答)。現在の仕事に対する満足度が高い人や、ワークライフバランスがとれている人の方が、定年後も働こうと考えている割合が高い傾向です。(図表 8▶)

(図表 8) 定年後も働くことを希望するか (単一回答)



・定年後も働くことを希望する理由もたずねたところ、「貯蓄・年金等に加え、より金銭的な余裕が欲しいから」(38.9%)との回答が最多となりました。 そうしたなか、「貯蓄・年金等だけでは生活費が足りないと思うから」(37.7%)と回答した人も多くなっており、将来の生活費に対する不安から、定年後も働こうと考えている人も多いようです。一方、「仕事でやりがいを感じたい・働くことが好きだから」と回答した人も3割以上となっており、前向きな理由で働くことを希望している人が多い様子もうかがえます。(図表9▶)

(図表9) 定年後も働くことを希望する理由 (複数回答)



エコノミスト 木村彩月が「定年後の働き方」について分析！

少子高齢化で人手不足感が強まっていることや、年金の受給開始年齢の引上げなどを背景に、「高齢者雇用安定法」は改正されてきました。2021年4月からは、企業に対する65歳までの雇用確保義務に加え、新たに70歳までの就業機会確保の努力義務が定められました。

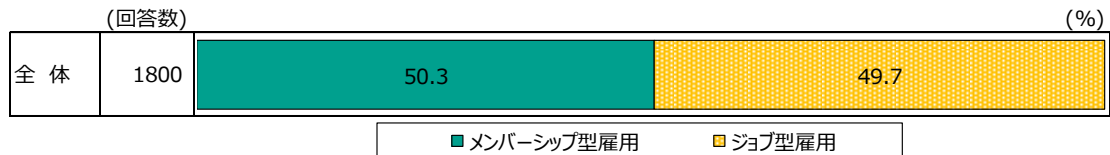
今回のアンケート調査で、定年後も働くことを希望すると回答した割合を、現在の仕事に対する満足度で比較すると、「満足している」人は57.7%が定年後も働くことを希望すると回答していますが、「満足していない」人は23.0%と、約2.5倍の差がありました。また、ワークライフバランスについても、「とれている」と回答した人の52.1%が定年後も働くことを希望するとして一方、「とれていない」人は24.7%と、こちらも2倍以上の差があります。シルバー人材の就労促進という観点では、働く人が定年を迎える前から、仕事に対する満足度が高まっていることや、快適なワークライフバランスが維持されていることが重要となりそうです。



(5) メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用

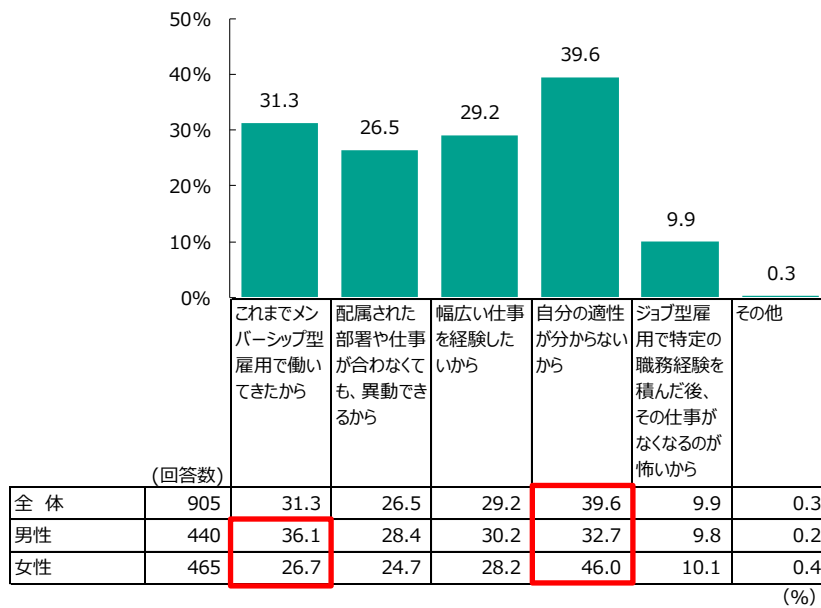
- ・働くならメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用のどちらを希望するかたずねると、「メンバーシップ型雇用」が 50.3%、「ジョブ型雇用」が 49.7%で、回答がほぼ半分に分かれました。(図表 10▶)

(図表 10) メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用どちらを希望するか (単一回答)



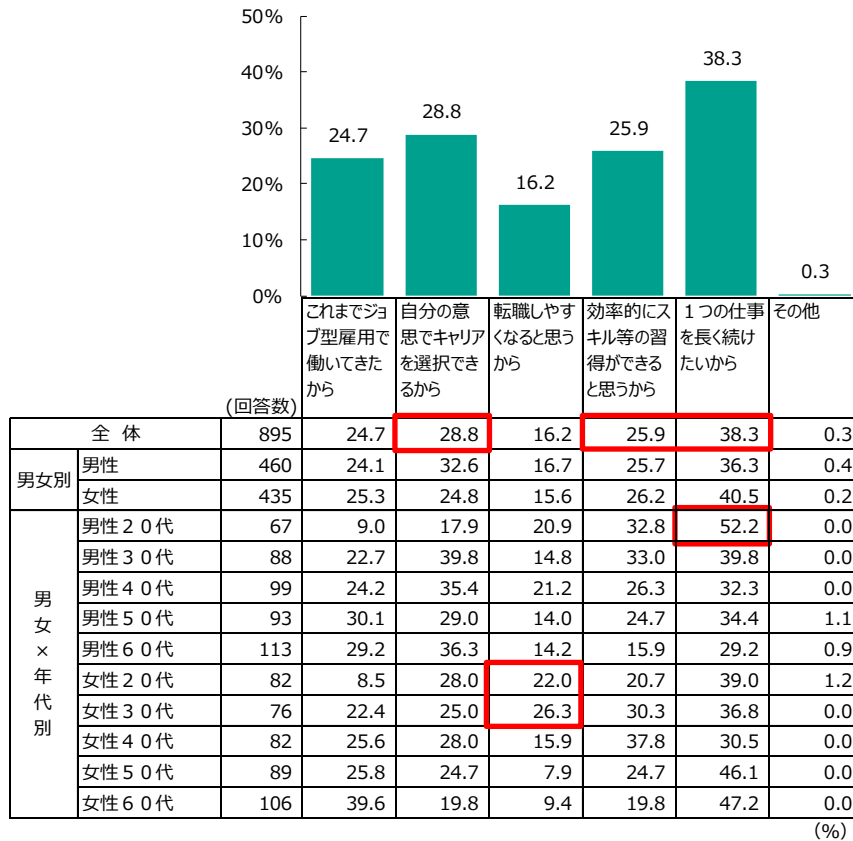
- ・メンバーシップ型雇用を希望する人の理由としては、「自分の適性が分からないから」(39.6%)との回答が最も多く、約 4 割を占めました。男女別に見ると、男性よりも女性の方が自分の適性が分からないと感じている人が多いようです。一方、「これまでメンバーシップ型雇用で働いてきたから」という回答は、女性に比べ男性の方が約 10pt 高くなっています。(図表 11▶)

(図表 11) メンバーシップ型雇用を希望する理由 (複数回答)



- ・一方、ジョブ型雇用を希望する理由としては、「1つの仕事を長く続けたいから」(38.3%)が最多で、「自分の意思でキャリアを選択できるから」(28.8%)、「効率的にスキル等の習得ができると思うから」(25.9%)との回答も多くなりました。性年代別に見ると、男性 20 代では、「1つの仕事を長く続けたいから」という回答が半数以上となっています。また、女性 20 代・女性 30 代では、「転職しやすくなると思うから」と回答した割合が、全体に比べ高くなっており、「転職」をより意識してジョブ型雇用を希望している様子がうかがえます。(図表 12▶)

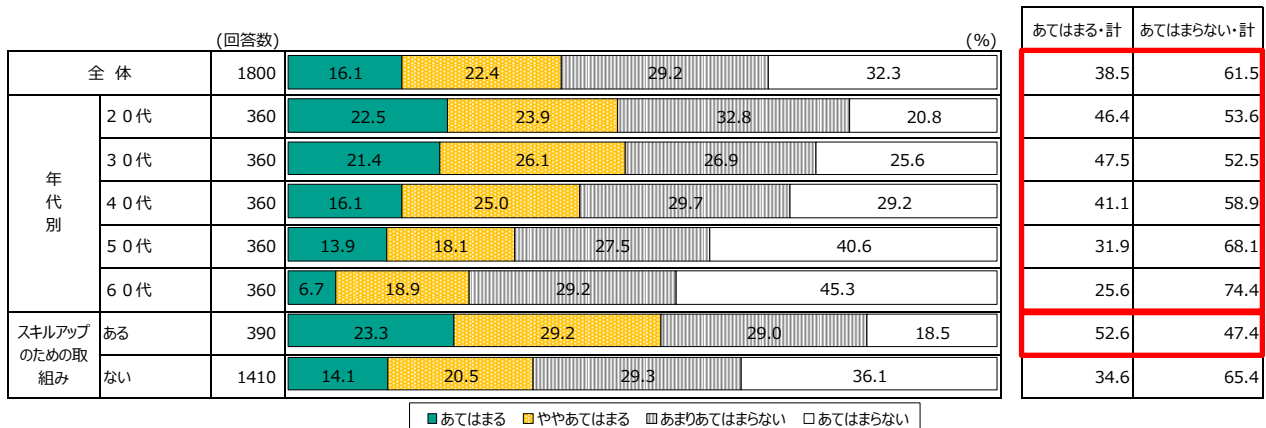
(図表 12) ジョブ型雇用を希望する理由 (複数回答)



(6) テレワークについて

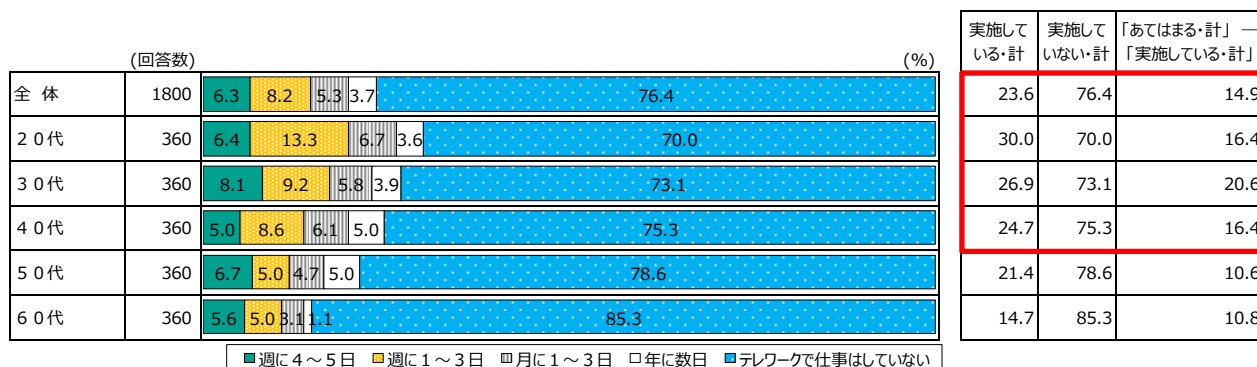
・テレワークを希望するかたずねると、「あてはまる・計」が38.5%、「あてはまらない・計」が61.5%で、約6割の人が希望しないという結果に。年代別では、20代・30代では約5割の人がテレワークを希望する一方で、40代以降になると希望割合が減少していきます。また、スキルアップ等の取組みをしている人ほどテレワークを希望する傾向です。(図表 13▶)

(図表 13) テレワークを希望するか (単一回答)



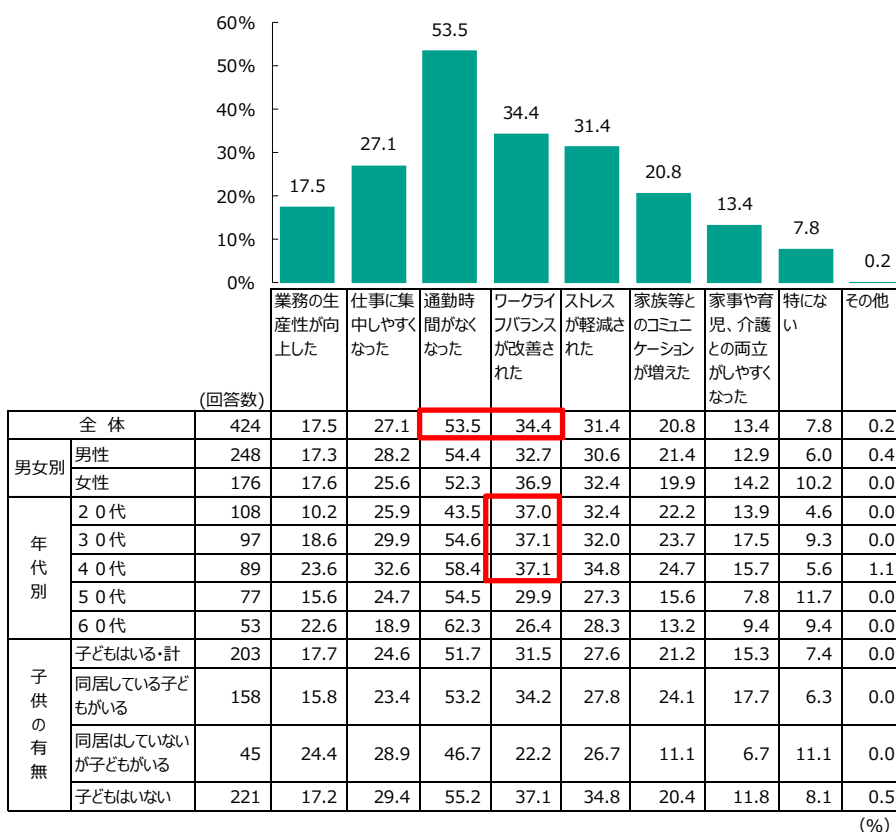
一方で、テレワーク実施状況を見ると、「実施している・計」が23.6%、「実施していない・計」が76.4%となり、希望通りにテレワークを実施できていない状況が浮かび上がります。20～40代において、希望と実施状況の乖離が目立ちます。(図表14▶)

(図表14) テレワーク実施の有無と頻度(単一回答)



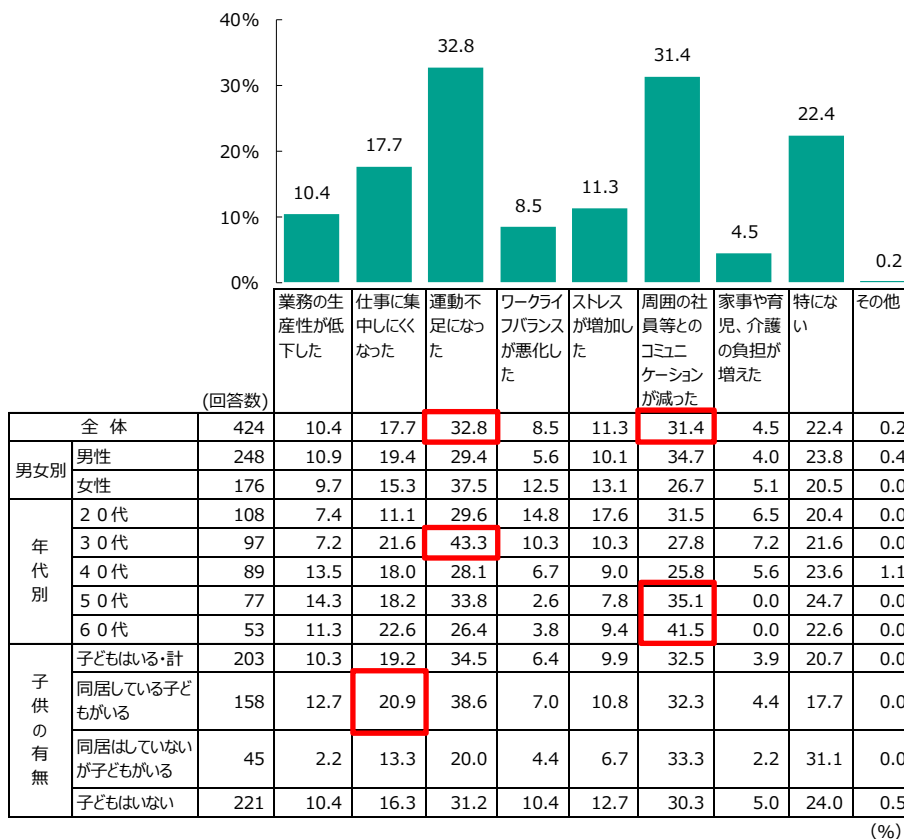
テレワークのメリットをたずねると、「通勤時間がなくなった」が53.5%で首位、「ワークライフバランスが改善された」が34.4%で2位という結果に。20～40代ではワークライフバランスの改善をあげる人が多く、家事や育児と仕事の両立がしやすくなったことや余暇の増加を評価している模様です。(図表15▶)

(図表15) テレワークのメリット(複数回答)



・ テレワークのデメリットをたずねると、「運動不足になった」が32.8%で首位、「周囲の社員等とのコミュニケーションが減った」が31.4%で2位という結果に。年代別に見ると、「運動不足になった」との回答は30代が最多でした。初心者向けコンビニジムの増加要因の一つである可能性も。「周囲の社員等とのコミュニケーションが減った」との回答は50代、60代に多くなっています。直接議論したり、飲み会をしたりする機会が減少したことが影響しているのかもしれませんが、20代でも一定数がコミュニケーションの減少をデメリットにあげており、育成期の社員が周囲に気軽に質問できないことに不自由さを感じている様子もうかがえます。また、同居している子供がいる場合、「仕事に集中しにくくなった」との回答がやや多く、育児と仕事の両立に苦労している様子もうかがえます。(図表16▶)

(図表16) テレワークのデメリット (複数回答)



エコノミスト 吉川裕也が「テレワーク」について分析！

20代と30代の約半分がテレワークを希望しているなかで、実施できている人は約3割にとどまっています。コロナ禍が収束し、労働者の職場回帰が進むなかでも若い世代中心に根強いテレワーク需要がありますが、希望通りの働き方を実現できていない人が一定数います。テレワークにはワークライフバランスを改善し、生産性を向上させる効果があることを本アンケートは示唆しており、テレワークを認めることは企業側にとってもメリットが大きい選択となります。柔軟な働き方を認める社内制度づくりが求められます。

また、企業側の投資が不十分で中小企業中心に環境が整わない先があることもテレワーク実現を妨げているようです。令和5年版情報通信白書によると、テレワークを導入している企業の割合は51.7%（2022年）にとどまっています。テレワークに魅力を感じる20代・30代は多いため、人材確保の観点からも積極的なDX投資が求められます。さらに、自己研鑽の時間確保や「リモートキャリア制度」[※]へのニーズの高まりなどから、キャリアアップのための取り組みをしている人ほどテレワークを希望する傾向にあるため、テレワーク環境の整備は生産性の高い人材を引き付ける手段となります。

テレワークのデメリットでは、「仕事に集中しにくくなった」との回答について、同居している子供がいる場合は20.9%と、子供がいない場合（16.3%）に比べて高くなります。テレワーク下でも育児と仕事の両立に苦労している様子も見受けられます。働き方改革と共に、保育所の拡充などを進めていく必要があります。

[※]リモートキャリア制度とは、東京や大阪といった大規模拠点の多様な仕事を地方の拠点や自宅でのテレワークで担当できる働き方のこと



II. 年収の壁について

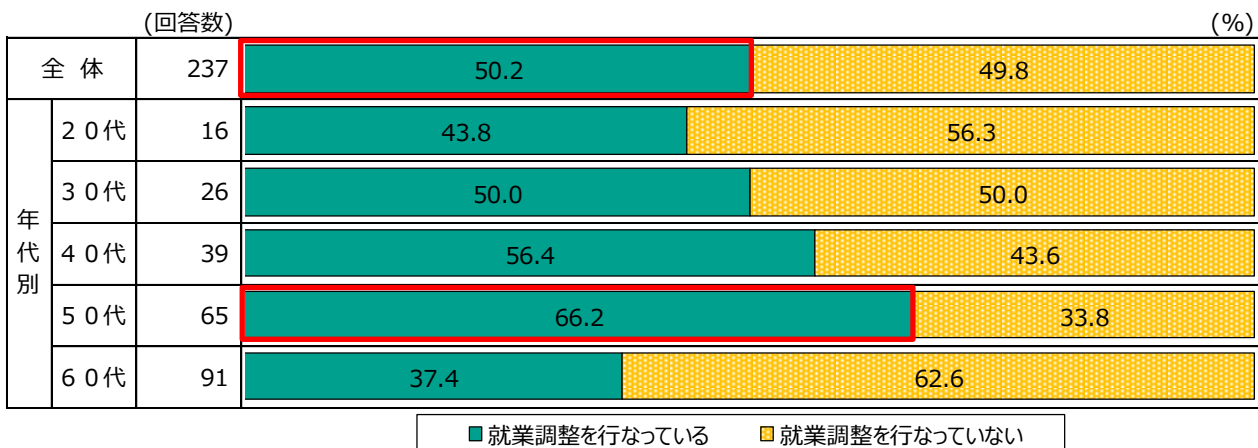
- ◆ パート・アルバイトで働く人のうち、「年収の壁」を意識して就業調整を行なっている人は約 5 割
- ◆ 「年収 106 万円の壁」を意識して就業調整を行なうことで、将来もらえる年金額が増加しないことや、傷病手当金・出産手当金等の受け取りができないことを知っている人は約 6 割

1. 年収の壁を意識して就業調整を行なっているか

・パート・アルバイトで働く人（配偶者あり・年収 200 万円未満）のうち、約 5 割の人が「年収の壁」を意識して「就業調整を行なっている」と回答しました。特に 50 代では、7 割近くの人が「年収の壁」を意識して就業調整を行なっているようです。（図表 17）

※「年収の壁」とは一般的に、配偶者の扶養に入っているパートタイム勤務の人の年収が一定水準を超えた場合に、社会保険料負担の発生や税負担の増加で手取り収入が減ることを指します。

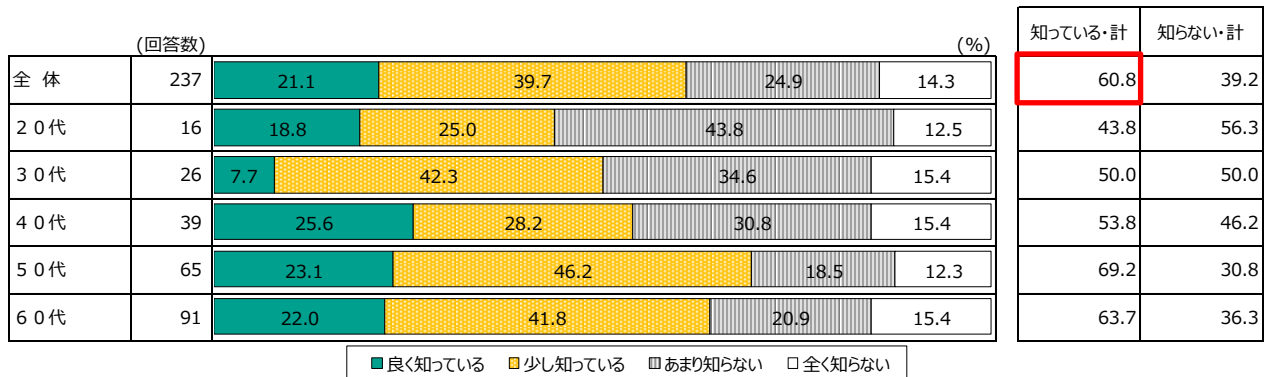
（図表 17）「年収の壁」を意識して就業調整を行なっているか（単一回答）



・また、所謂「年収 106 万円の壁」を意識して就業調整を行なうことで、将来もらえる年金額が増加しないことや、傷病手当金・出産手当金等の受け取りができないことを知っているかたずねた質問では、「知っている・計」が約 6 割という結果でした。（図表 18▶）

(図表 18) 「年収 106 万円の壁」を意識して就業調整を行なうことで、将来もらえる年金額が

増加しないことや傷病手当金・出産手当金等の受け取りができないことを知っているか(単一回答)



エコノミスト 前田和孝が「年収の壁」について分析！

パート・アルバイトで働く人（配偶者あり・年収 200 万円未満）のうち、約 5 割の人が「年収の壁」を意識して「就業調整を行なっている」と回答しました。年齢別に見ると、50 代が最も多く、7 割近くの人が就業調整を行なっているとの結果でした。一方、「年収 106 万円の壁」を意識して就業調整を行なうことで、将来もらえる年金額が増加しないことや、傷病手当金・出産手当金等の受け取りができないことを知っているかたずねた質問では、「知っている・計」が約 6 割という結果でした。これはパート・アルバイトの人が、厚生年金や健康保険のメリットを知っていながら、それ以上に手取り収入の目減りを敬遠しているということを示唆しています。



政府は今年 10 月から「年収の壁・支援強化パッケージ」を開始し、企業への助成金支給などを通じて、「106 万円の壁」を越えても手取り収入が減らないよう対策を講じています。もっとも、同対策は 2025 年の年金制度改正までの時限措置となります。パート・アルバイトの人にとって、壁を超えることによる手取り収入の減少が一番の懸念材料であるとすれば、政府は「厚生年金ハーフ」※などの制度を検討・導入することが有効と考えます。

※厚生年金ハーフとは、企業は厚生年金保険料を支払う義務がある一方で、労働者は保険料を支払って給付を満額受け取るか、支払わない代わりに給付を半分にするかを選択することができる仕組み。保険料を支払わない選択をした場合には、給付は半分となるものの、手取り収入を減らすことなく働くことができる

III. 転職について

- ◆ 転職に対するイメージをたずねると、「年収アップにつながる」が 24.2%で首位、「チャンスが広がる」や「キャリアアップにつながる」といった回答も
- ◆ 転職希望および実現の可能性をたずねたところ、20～30代では転職希望が優勢も、40代以降は転職したくない人が多くなる
- ◆ 転職したい理由では、給与面が2位以下を大きく引き離して首位となり、「仕事内容が合わないから」や「社風が合わないから」といった職場への不満も一定数

1. 転職へのイメージ

・転職に対するイメージをたずねると、「年収アップにつながる」が 24.2%で首位、「チャンスが広がる」や「キャリアアップにつながる」といった他の前向きな回答も目立ちます。男女別に見ると、「年収アップにつながる」は男性、特に20～30代に多く、「チャンスが広がる」は女性、特に20代に多くなります。男性の50～60代では「もったいない」といったネガティブな回答が増えます。「ハードルが高い」は性別・年代を問わず一定数観察されます。(図表 19▶)

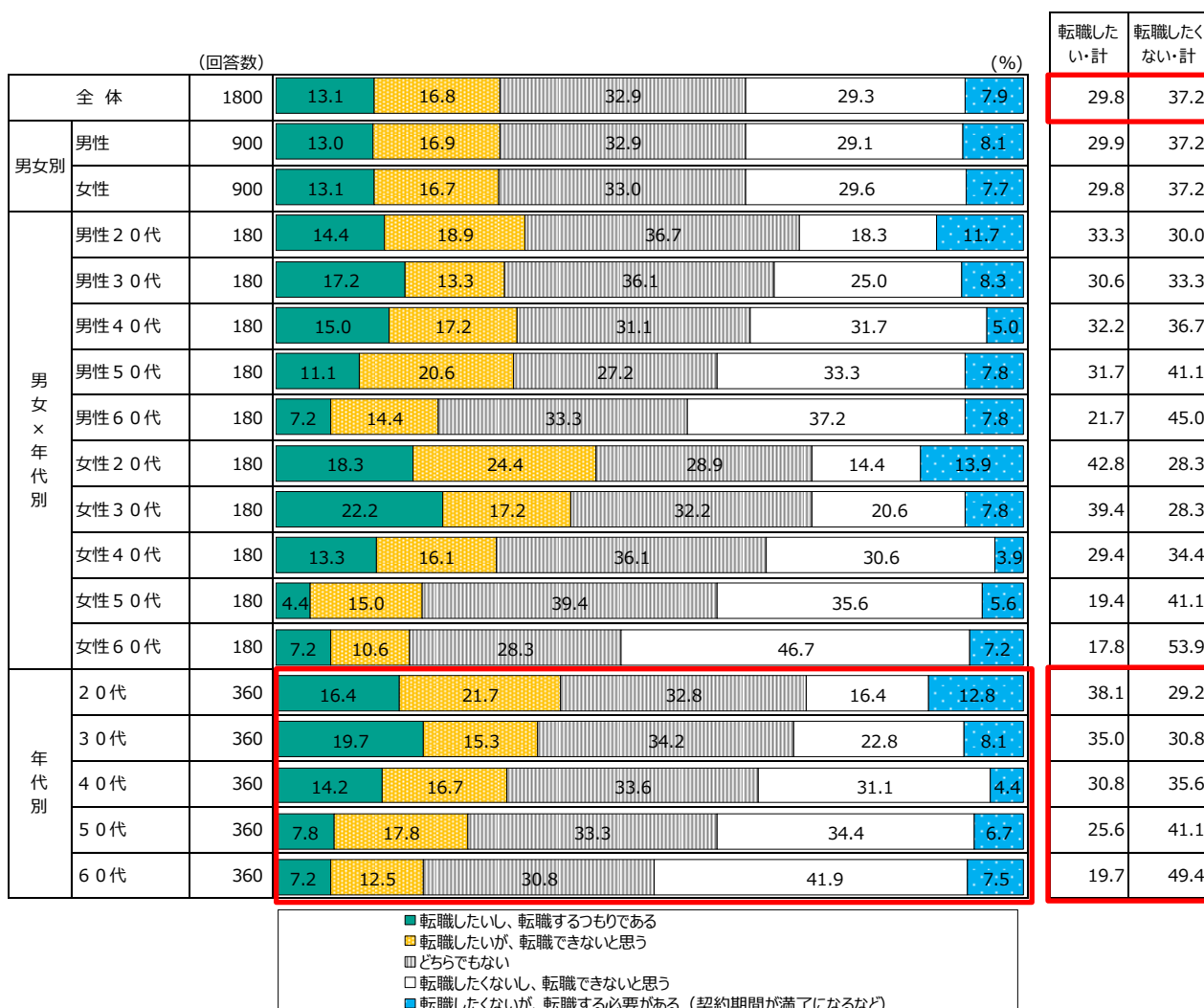
(図表 19) 転職に対するイメージ (複数回答)



2. 転職意向

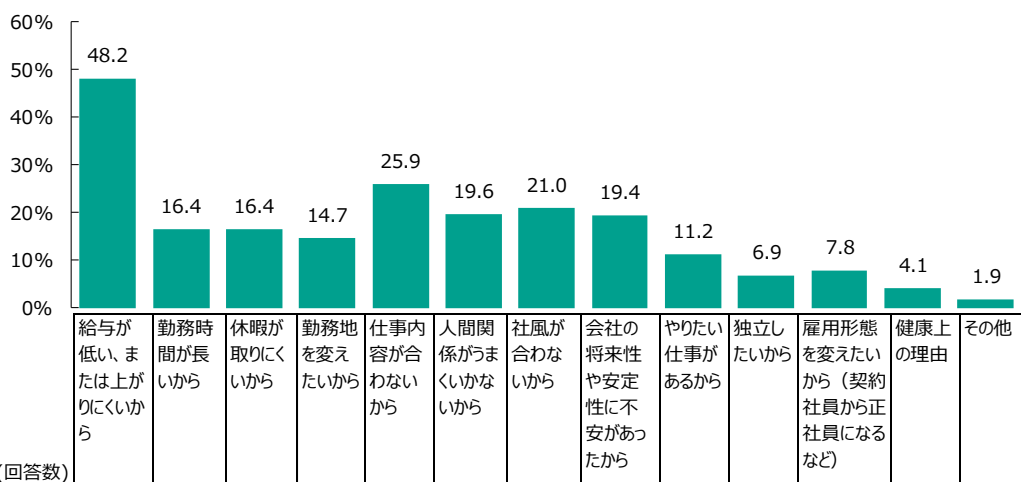
・転職希望および実現の可能性をたずねたところ、「転職したくない・計」が37.2%と、「転職したい・計」の29.8%を上回りました。20～30代では転職希望が優勢ですが、40代以降は転職したくない人が多くなります。20代では「転職したいが、転職できないと思う」が「転職したいし、転職するつもりである」を上回っており、自信の無さから一步を踏み出せない状況がみてとれます。30代になると、「転職したいが、転職できないと思う」を「転職したいし、転職するつもりである」が逆転します。社会人経験の蓄積に伴って転職志向が明確になっているようです。40代以降では、「転職したいが、転職できないと思う」が再び優勢となり、特に40～50代の男性に多くみられます。(図表20▶)

(図表20) 今後の転職希望と実現の可能性 (単一回答)



・転職希望者に転職したい理由をたずねると、「給与が低い、または上がりにくいから」が48.2%で2位以下を大きく引き離して首位となり、「仕事内容が合わないから」や「社風が合わないから」といった職場への不満も一定数観察されます。20代では給与面の不満が約50%を占めますが、30代になると給与面の要因が減る一方で、「勤務時間が長いから」や「休暇が取りにくいから」といったワークライフバランス面と、「仕事内容が合わないから」や「人間関係がうまくいかないから」といった職場への不満が多くなります。性別による差異も大きくなります。30代男性では「勤務時間が長いから」や「会社の将来性や安定性に不安があったから」が多く、30代女性では「人間関係がうまくいかないから」が多くなります。(図表21▶)

(図表21) 転職したい理由 (複数回答)

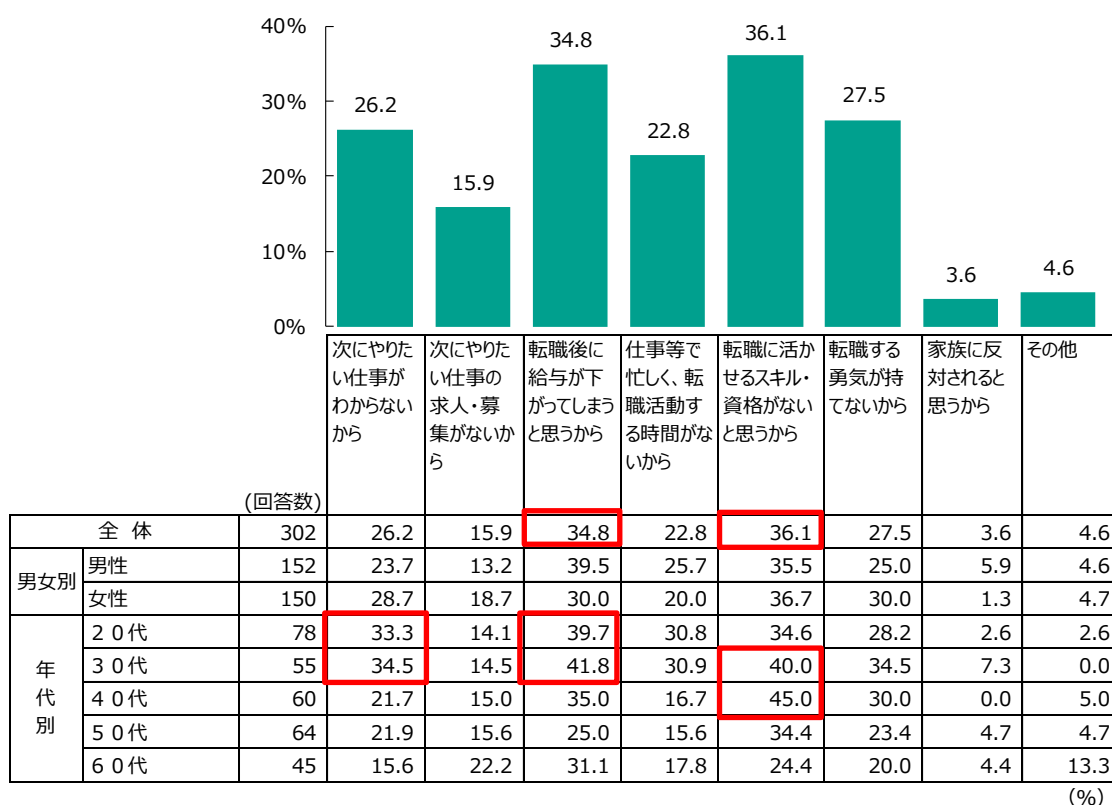


		(回答数)	給与が低い、または上がりにくいから	勤務時間が長いから	休暇が取りにくいから	勤務地を変えたいから	仕事内容が合わないから	人間関係がうまくいかないから	社風が合わないから	会社の将来性や安定性に不安があったから	やりたい仕事があるから	独立したいから	雇用形態を変えたいから (契約社員から正社員になるなど)	健康上の理由	その他	
全体		537	48.2	16.4	16.4	14.7	25.9	19.6	21.0	19.4	11.2	6.9	7.8	4.1	1.9	
男女別	男性	269	49.1	18.6	16.0	15.6	25.7	18.2	20.8	21.9	11.5	8.6	7.1	3.7	1.5	
	女性	268	47.4	14.2	16.8	13.8	26.1	20.9	21.3	16.8	10.8	5.2	8.6	4.5	2.2	
男女×年代別	男性20代	60	50.0	13.3	11.7	21.7	23.3	20.0	13.3	20.0	10.0	8.3	8.3	0.0	1.7	
	男性30代	55	43.6	27.3	23.6	18.2	29.1	12.7	27.3	27.3	20.0	14.5	3.6	5.5	1.8	
	男性40代	58	51.7	13.8	8.6	15.5	20.7	22.4	22.4	27.6	8.6	8.6	8.6	1.7	0.0	
	男性50代	57	45.6	22.8	24.6	12.3	28.1	14.0	19.3	26.3	7.0	7.0	7.0	8.8	1.8	
	男性60代	39	56.4	15.4	10.3	7.7	28.2	23.1	23.1	2.6	12.8	2.6	7.7	2.6	2.6	
	女性20代	77	51.9	9.1	16.9	18.2	24.7	16.9	20.8	20.8	13.0	7.8	5.2	3.9	2.6	
	女性30代	71	43.7	22.5	19.7	19.7	29.6	29.6	18.3	16.9	7.0	0.0	9.9	4.2	0.0	
	女性40代	53	50.9	17.0	17.0	9.4	24.5	15.1	20.8	20.8	13.2	7.5	13.2	5.7	1.9	
	女性50代	35	40.0	11.4	14.3	5.7	20.0	17.1	22.9	11.4	11.4	5.7	8.6	8.6	5.7	
	女性60代	32	46.9	6.3	12.5	6.3	31.3	25.0	28.1	6.3	9.4	6.3	6.3	0.0	3.1	
	年代別	20代	137	51.1	10.9	14.6	19.7	24.1	18.2	17.5	20.4	11.7	8.0	6.6	2.2	2.2
		30代	126	43.7	24.6	21.4	19.0	29.4	22.2	22.2	21.4	12.7	6.3	7.1	4.8	0.8
40代		111	51.4	15.3	12.6	12.6	22.5	18.9	21.6	24.3	10.8	8.1	10.8	3.6	0.9	
50代		92	43.5	18.5	20.7	9.8	25.0	15.2	20.7	20.7	8.7	6.5	7.6	8.7	3.3	
60代		71	52.1	11.3	11.3	7.0	29.6	23.9	25.4	4.2	11.3	4.2	7.0	1.4	2.8	

(%)

・転職希望を持ちながら、転職できないと思う理由をたずねたところ、「転職に活かせるスキル・資格がないと思うから」が36.1%で首位、「転職後に給与が下がってしまうと思うから」が34.8%で2位という結果に。20～30代では「次にやりたい仕事かわからないから」や「転職後に給与が下がってしまうと思うから」が多く、30～40代になると「転職に活かせるスキル・資格がないと思うから」が増えます。(図表22▶)

(図表22) 転職できないと思う理由 (複数回答)



エコノミスト 吉川裕也が「転職」について分析！

総務省の労働力調査によると、2023年7-9月期の転職希望者は1,035万人と、はじめて1,000万人を超えました。一方で、同期間の転職者は325万人と、直近5年間は300万人前後で横ばい推移となっています。2023年10月の転職求人倍率（パーソル・キャリア社）は2.42倍と、企業側の採用意欲は旺盛ですが、雇用の流動性は高まっていないのが現状です。



転職したい理由については、「給与が低い、または上がりにくいから」が48.2%で2位以下を大きく引き離して首位となっています。給与面や職場への不満といったネガティブな要因が大半を占める一方で、「やりたい仕事があるから」との回答は11.2%にとどまります。

また、転職希望を持ちながら、転職できないと思う理由について、「転職に活かせるスキル・資格がないと思うから」が36.1%で首位となっており、政府によるリスキリング支援が転職市場活性化のために有効である可能性が示唆されます。「転職後に給与が下がってしまうと思うから」との回答が34.8%と2位につけており、求人側は優秀な人材を引き付けるために魅力的な賃金水準を提示する必要があるようです。また、「次にやりたい仕事がわからないから」との回答は26.2%と多く、なんとなく希望だけ掲げる人も一定数いる模様です。

本アンケートからは、雇用の流動性が高まらない要因として、雇用のミスマッチが大きいことが示唆されます。求職者側においては、明確な問題意識の欠如とスキル不足が求人側への訴求力欠如につながっているもようです。求人側においては、十分な賃金水準を提示できていないことが求職者へのアピール不足につながっているようです。政府による積極的なリスキリング支援と企業側の思い切った賃金オファーが求められます。

IV. スキルアップ等に向けた取組み

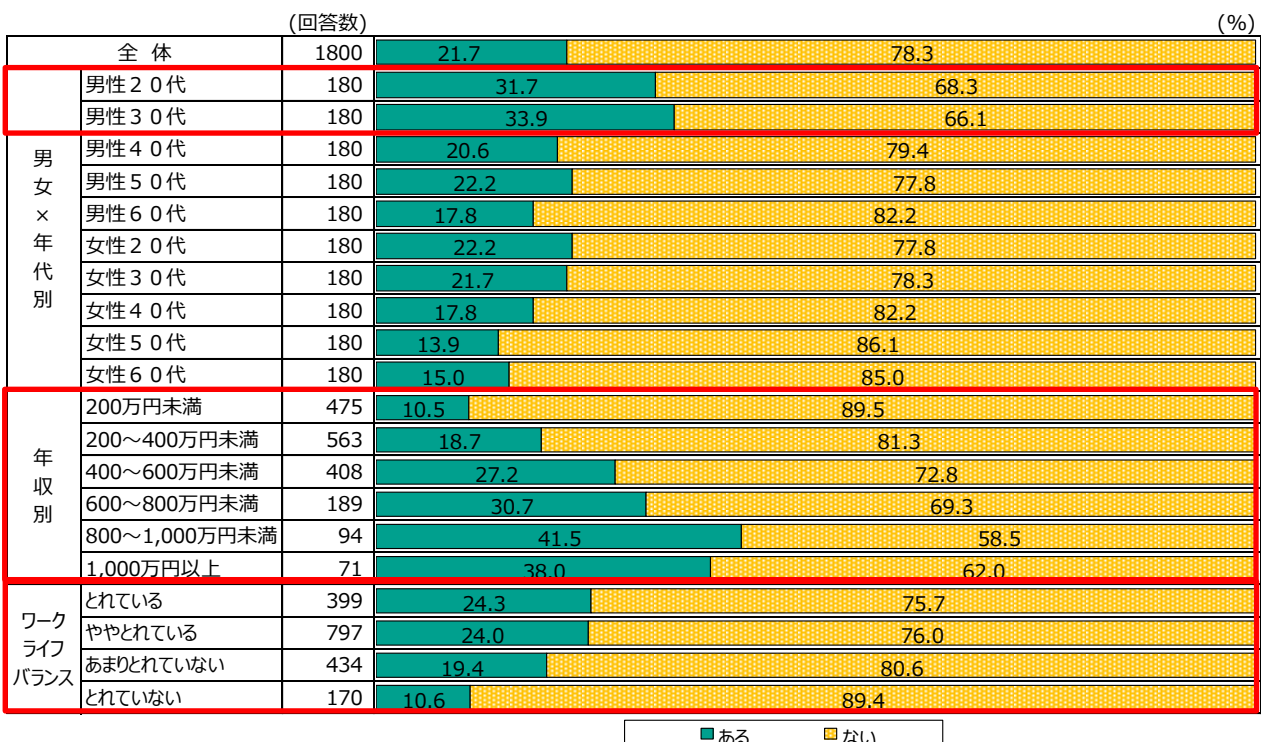
- ◆ 現在、スキルアップや自己啓発に取り組んでいる人は約 2 割！男性 20 代、男性 30 代では、3 割以上の方が何らかの取組みを行なっている
- ◆ スキルアップや自己啓発に取り組めていない人は、時間や費用負担が障壁に！「どんなことをすれば良いか分からない」と回答した人も約 2 割
- ◆ 今後リスキリングやアップスキリングなどが広がるために必要なこととしては、「特に必要なことはない」と回答した人が最多となったものの、スキルアップのための費用助成や給与への反映を求める声も多い

1. スキルアップ・自己啓発の取組み

・現在、スキルアップや自己啓発として取り組んでいることがあるかたずねると、「ある」と回答した人は全体の 21.7%でした。性年代別に見ると、男性の方が取り組んでいる割合が高く、**男性 20 代、男性 30 代では、3 割以上が何らかの取組みを行なっている**ようです。(図表 23 ▶)

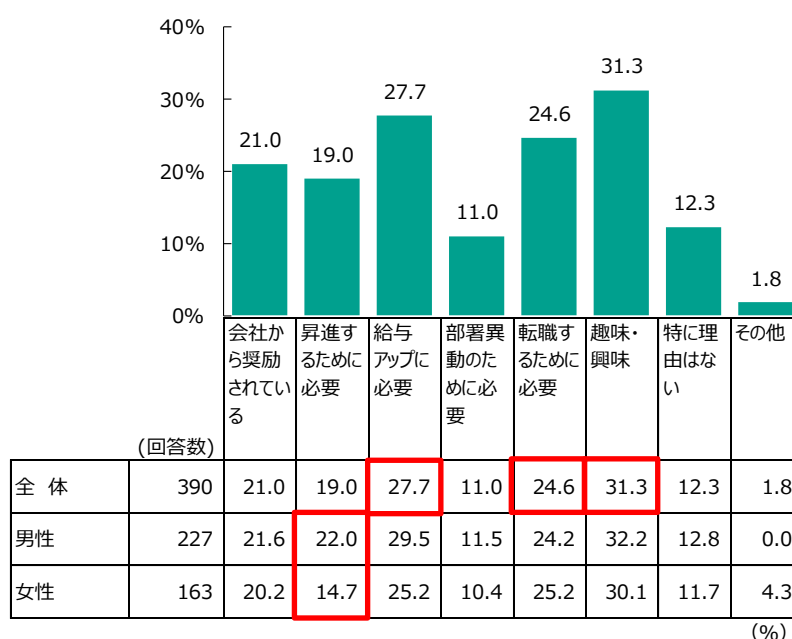
・年収別に見ると、年収 400 万円未満までは、スキルアップ等の取組みを行なっている割合が 2 割未満となっている一方、年収 800 万円以上では約 4 割と、取組み状況に違いがみられました。また、ワークライフバランスが取れている人の方が取り組んでいる割合が高い傾向です。

(図表 23) スキルアップや自己啓発として取り組んでいることがあるか (単一回答)



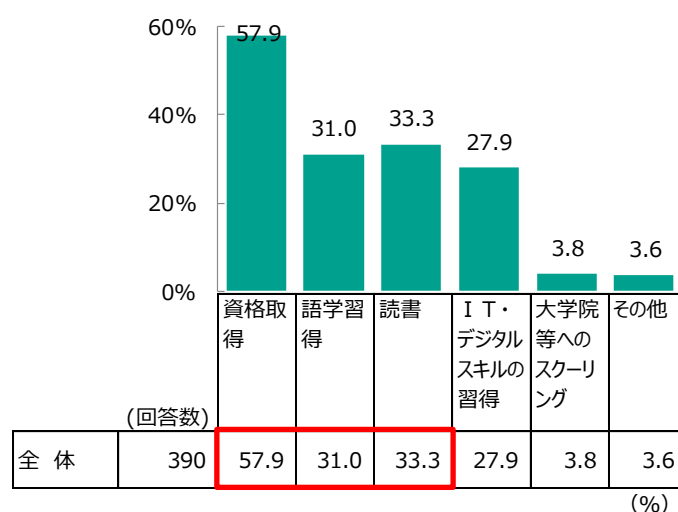
- ・ スキルアップや自己啓発に取り組んでいる人に理由をたずねると、「趣味・興味」(31.3%)と回答した人が最多で、その次には「給与アップに必要」(27.7%)、「転職するために必要」(24.6%)との回答が多くなりました。男女別に見ると、「昇進するために必要」と回答した人は、女性(14.7%)より男性(22.0%)の方が高くなっています。(図表 24▶)

(図表 24) スキルアップや自己啓発に取り組んでいる理由 (複数回答)



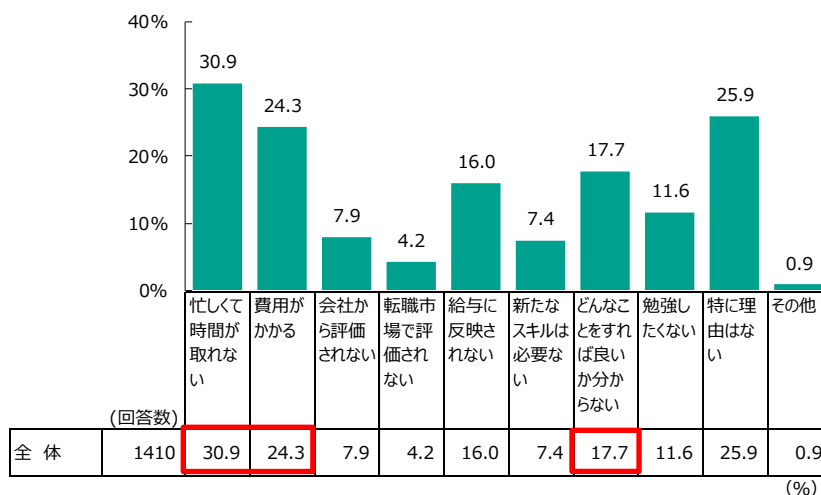
- ・ スキルアップや自己啓発に取り組んでいると回答した人に、具体的にどのようなことに取り組んでいるかもたずねると、最も多かった回答は「資格取得」(57.9%)で、その後に「読書」(33.3%)、「語学習得」(31.0%)が続きました。(図表 25▶)

(図表 25) スキルアップや自己啓発として取り組んでいること (複数回答)



・現在、スキルアップや自己啓発のために取り組んでいることが「ない」と回答した人に対して、その理由をたずねると、「忙しくて時間が取れない」(30.9%)、「費用がかかる」(24.3%)など、時間や費用の問題を理由に挙げる人が多くなりました。また、「どんなことをすれば良いか分からない」(17.7%)と回答した人も約2割となりました。資格を取得したり、スキルを身につけたいという気持ちがあったとしても、何を学ぶべきなのか悩んでいる人もいます。(図表 26▶)

(図表 26) スキルアップや自己啓発に取り組んでいない理由 (複数回答)



2. リスキリング・アップスキリングなどが広がるために必要なこと

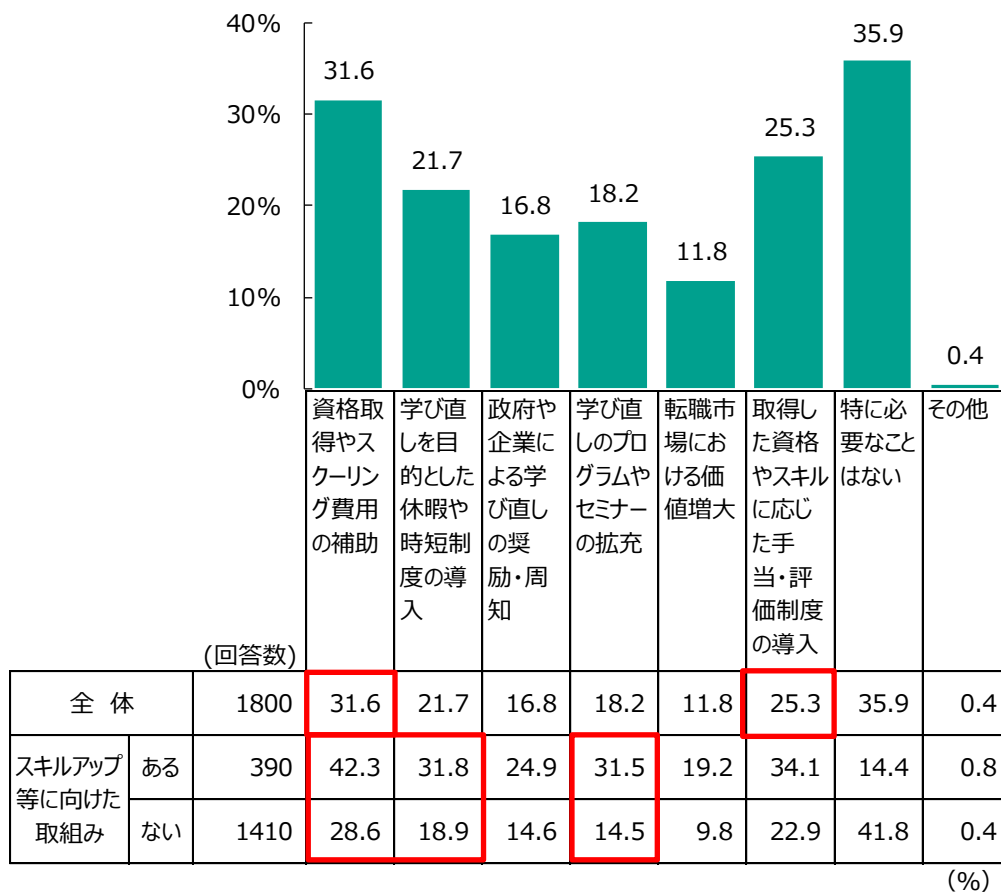
・回答者全員に、今後リスキリングやアップスキリングなどが広がるためにはどんなことが必要だと思かたずねた質問では、「特に必要なことはない」(35.9%)と回答した人が最多となりましたが、「資格取得やスクーリング費用の補助」(31.6%)、「取得した資格やスキルに応じた手当・評価制度の導入」(25.3%)など、費用の助成や給与への反映を求める声も多く上がりました。

(図表 27▶)

※一般的に、リスキリングは、現在とは異なる職務のために新しい知識やスキルを習得すること、アップスキリングは、現在の職務のために新しい知識・技術を取り入れてスキルを向上させることを指します。

・スキルアップや自己啓発として取り組んでいることが「ある」と回答した人は、「ない」と回答した人に比べ、「特に必要なことはない」が大きく減少する代わりに、「学び直しのプログラムやセミナーの拡充」が17.0pt、「資格取得やスクーリング費用の補助」が13.7pt、「学び直しを目的とした休暇や時短制度の導入」が12.9pt多くなっています。実際に取り組みを行なっている人は、費用等の負担や時間を捻出する苦労を実感しているからではないでしょうか。

(図表 27) リスキングやアップスキリングなどが広がるために必要なこと (複数回答)



エコノミスト 木村彩月が「学び直し」について分析！

スキルアップ等に取り組んでいる人は全体の約 2 割と、まだまだ少数派であることが分かりました。取り組めていない理由について、費用や時間の問題を理由に挙げる人が多い一方、「新たなスキルは必要ない」という回答が少数にとどまっていることから、スキルアップに向けた自己研鑽が必要であると認識しつつも、費用負担や時間の捻出に難しさを感じている人が多いことが示唆されています。実際、今回のアンケートでは、ワークライフバランスが取れている人や所得の多い人ほどスキルアップ等に取り組んでいる状況が明らかになりました。

近年注目されているリスキリングをはじめとした学び直しは、生産性向上・業務効率化に伴う企業収益の改善をもたらすと考えられるほか、これまでの硬直的な日本の労働市場で労働移動が促されることに伴う構造的な賃上げの実現につながることも期待されています。

政府は、リスキリングの支援に対し、今後 5 年間で予算 1 兆円を投じています。人への投資が乏しいと言われてきた日本でも、国をあげた学び直しが動き始めています。時間確保という面では、今後企業側にはワークライフバランスの改善に向けた支援などが求められることになるでしょう。また、企業側からすると、スキルアップした社員が転職で流出してしまうことがリスクとなるため、習得したスキルに見合った待遇を用意することもセットで求められます。効果的にリスキリングを実行するためには、政府や企業が推進したい学び直しの方向性と、働く人が希望する学び直しを擦り合わせながら、互いに足並みを揃えて進めることが必要です。



※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-7947